



Confidosdialog

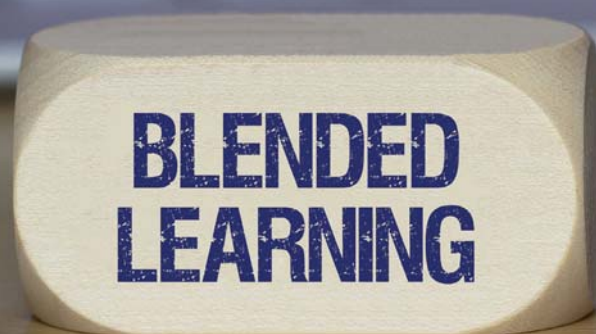
Für Personal- und Organisationsentwicklung

themen.

Digiloge Weiterbildung

Interview Thomas Ranft

Online-Umfrage



Nachhaltige Wissensvermittlung

Besser lernen durch die Kombination aus digitalen und analogen Modulen

E-Learning ist längst ein gängiger Begriff in der beruflichen Weiterbildung. Allerdings erfordert das selbstbestimmte zeit- und raumunabhängige Lernen erhebliche Selbstdisziplin und Eigenverantwortlichkeit. Viele Unternehmen wünschen sich diesen idealtypischen Mitarbeiter.

Die reale Welt sieht jedoch meist anders aus. Trotz zunehmender Digitalisierung des privaten und beruflichen Alltags sind

Menschen nun mal soziale Wesen und brauchen zur Motivation meist neben Social Media und Youtube auch den unmittelbaren persönlichen Austausch.

Digitale Lernplattform

Genau hier setzt die Kombination aus analoger und digitaler Wissensvermittlung, das „Blended Learning“, an. Anwenderfreundliche E-Learning-Plattfor-

men wie etwa die weltweit führende Open-Source-Anwendung „Moodle“ stellen die Inhalte bereit. Deren Übertragung und Nutzung ist, anders als noch vor wenigen Jahren, dank schnellen Internets kaum noch ein Problem.

Diese methodisch hochwertige Plattform nutzt die Confidos Akademie Hessen: Aufeinander abgestimmte E-Learning-Module bereiten die Teilnehmenden gezielt auf die Präsenztrainings vor. Darüber hinaus lotsen Erklärvideos und ein direkter Austausch mit dem Kursleiter per Online-Forum die Teilnehmenden sicher durch den digitalen Teil des Weiterbildungsangebots.

[Fortsetzung im Innenteil](#)



Berufliche Weiterbildung im Umbruch

Auch vor der Weiterbildungsbranche macht der digitale Wandel nicht halt. Dabei kommt es auf den richtigen Mix an. Die Confidos Akademie erweitert ihr Portfolio von klassischen Präsenztrainings und Coachings nach und nach um modular aufgebaute Kurse, bestehend aus aufeinander abgestimmten E-Learning-Elementen, Präsenztrainings, Erklärvideos sowie Online-Meetings. Dank technischer Weiterentwicklungen, schnellem Internet und einer sich rasch verändernden Arbeitswelt erfährt das so genannte Blended Learning aktuell eine Renaissance. Die Nachfrage steigt. Bildungsanbieter, die hierbei nicht mit der Zeit gehen, verpassen eine Chance. Wir nutzen sie!

Herzlich, Ihr Holger Fischer

Fortsetzung Titelstory

Volker Wirth, Trainer und Berater für Telefonmarketing und Vertrieb bei der Confidos Akademie Hessen, sieht in der Kombination von E-Learning-Tools und Präsenzveranstaltungen einen klaren Vorteil: „Die Teilnehmenden beschäftigen sich bereits im Vorfeld intensiv mit der Thematik und werden bis zum Präsenztraining auf einen gleichen Wissensstand gebracht. Ich kann also im Präsenztraining viel praxisbezogener arbeiten, weil ich ein fundiertes theoretisches Vorwissen bei allen voraussetzen kann.“

Ruhige Lernumgebung sicherstellen

Zu den Online-Modulen gehören bei Bedarf auch individuelle Live-Sitzungen mit dem Kursleiter und so genannte Online-Meetings, die in den Kurs eingebun-

sonderen IT-Rechte notwendig. So lässt sich zum Beispiel Adobe Connect ohne Erweiterung der Nutzungsrechte mit einem Plug-in direkt am Arbeitsplatz integrieren.

Akzeptanz der Beschäftigten fördern

Für Holger Fischer, Inhaber der Confidos Akademie Hessen, hängt der Erfolg von Blended Learning maßgeblich von dessen Akzeptanz bei den Beschäftigten ab: „Wir empfehlen Unternehmen oder Organisationen, die neue Lernmethoden wie Blended Learning einführen möchten, zunächst die betroffene Zielgruppe darüber zu informieren, welche Vorteile für sie persönlich damit verbunden sind. Auch ist auf die Rahmenbedingungen zu achten.“ Großraumbüros mit schlechter

tipp.

Die digitale Confidos-Plattform **belando: besser lernen** [[analog_digital_online](#)]

Unsere Blended-Learning-Plattform richtet sich an Unternehmen und Organisationen, die von unserem modernen Lernangebot profitieren möchten: Wir kombinieren in unseren Trainings und Seminaren die Vorteile aus E-Learning, Präsenztraining und Online-Meetings, um den optimalen und nachhaltigen Lerneffekt für Ihre Beschäftigten sicherzustellen.



Jetzt unverbindlich Gastzugang anfordern und testen:

www.confidos-belando.de

Präsenztraining

- ✓ Praxisnahe Beispiele
- ✓ Soziale Interaktion
- ✓ Persönlich
- ✓ hohe Akzeptanz

Blended Learning

Digitales Lernen

- ✓ Zeit- und Ortsunabhängig
- ✓ Individuelles Lerntempo
- ✓ Große Flexibilität
- ✓ keine Reisetätigkeit

den werden. Die technischen Anforderungen sind in der Regel niedrigschwellig. Um effektiv zu lernen, ist allerdings eine wesentliche Voraussetzung eine ruhige Lernumgebung für den Beschäftigten, außerdem ein Headset und im besten Fall auch eine Webcam. Für die Audio- und Videomeetings sind meist keine be-

Akustik seien ohne Headset für einen Einstieg nicht geeignet, so Fischer. Wichtig sei auch, einen internen Ansprechpartner zu benennen, der als Mittler zwischen den Teilnehmenden und dem externen Dienstleister fungiert. Sind die allgemeinen Voraussetzungen gegeben, steigert Blended Learning die Motivation,

sich mit Inhalten nachhaltig auseinanderzusetzen. Gegenüber einem reinen Präsenztraining beschäftigt sich der Mitarbeiter zudem über einen längeren Zeitraum mit einem Thema und hat zwischendurch immer wieder die Möglichkeit, das Erlernete im praktischen Alltag anzuwenden. So wird es fest verankert.

Fachtagung „Digitale Lehrmethoden“

Die Veranstaltung „Digitale Lehrmethoden in der beruflichen Weiterbildung“ am 12. September 2018 in Frankfurt vermittelte den Teilnehmenden einen Überblick zu unterschiedlichen und zukunftsweisenden digitalen Lehrmethoden.

Holger Fischer von der Confidos Akademie Hessen betrachtete in einem Impulsvortrag die Entwicklung aus Perspektive der Bildungsträger. „Blended Learning ist der Schlüssel zwischen analoger und digitaler

Arbeitswelt. Bildungsträger müssen darauf reagieren, um mittelfristig den veränderten Kundenanforderungen gerecht zu werden.“ Eine aktuelle Umfrage von Weiterbildung Hessen e.V. ermittelte, in welchem Umfang digitale Lehrmethoden bereits bei hessischen Weiterbildungsanbietern eingesetzt werden.

Die Veranstaltung war ein zentraler Bestandteil des Projektes „Auswirkungen der Digitalisierung auf die berufliche Wei-

kurz notiert.

terbildung – Konzeptionelle Grundlage für Bildungsanbieter“ im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung.

Das Projekt wird durch Weiterbildung Hessen e.V. umgesetzt.

Die gesamte Dokumentation ist unter folgendem Link erhältlich: www.wb-hessen.de/projekte/digitalisierung-in-der-weiterbildung

nachgefragt.

„Nicht Fakten überzeugen, sondern Menschen“

Interview mit TV Moderator
und Confidos-Trainer Thomas Ranft

Komplexe Zusammenhänge einfach erklären, Themen nicht nur verstehen, sondern auch vermitteln, diese Ziele verfolgt der TV-Moderator und Wissenschaftsjournalist Thomas Ranft nicht nur in seinen beiden TV-Formaten „Alles Wissen“ und „alle wetter!“. Hintergründe verstehen, Fakten in den Zusammenhang einer komplexen, teils chaotischen Welt einordnen – als Keynote-Sprecher wie als Moderator oder Trainer begeistert Thomas Ranft durch seine professionelle Kombination von Sprache und Auftritt.

Warum sind manche Menschen und Organisationen erfolgreicher als andere?

Jeder von uns weiß, WAS er tut, wie der Alltag aussieht. Die allermeisten wissen auch noch, WIE sie es angehen. Aber WARUM? Diese Frage ist häufig viel schwieriger zu beantworten. Man muss etwas bis auf den Kern durchdenken, man muss einen Schritt zurücktreten und sich das wesentliche Ziel vor Augen führen.

Wenn der Schreibtisch überquillt, die nächste Sitzung wartet und das Telefon klingelt, versuche ich nur noch, das WAS zu lösen, und für das WARUM bleibt mir keine Zeit. Aber wenn ICH schon nicht das WARUM formulieren kann, wie sollen es meine Mitarbeiter oder meine Kunden wissen? Wenn Sie nicht wissen WARUM,

werden Sie mir auch nichts abkaufen oder meine Anweisungen nur mit Widerwillen umsetzen. Ohne WARUM bin ich permanent mit angezogener Handbremse unterwegs, und dann ist klar: Wer MIT WARUM argumentiert, überholt mich locker und ohne weitere Anstrengung und ist erfolgreicher.

Wie kann man lernen, überzeugender zu reden, aufzutreten oder zu verkaufen?

Ich vermittele vor der Kamera oder am Mikrofon Wissen. Vieles davon ist nicht banal. Dafür habe ich manchmal weniger als 30 Sekunden Zeit. Wenn ich nicht zuerst erkläre, warum das jetzt für die Zuschauer interessant, wissenswert oder spannend ist, habe ich verloren und der Zuschauer zappt weiter. Um da Erfolg zu haben, musste ich mir die richtige Herangehensweise an Themen und Kommunikation antrainieren. Inzwischen ist es oft schon gar nicht mehr bewusstes Nachdenken, sondern ich weiß es intuitiv. Wir alle kennen das: Es gibt Menschen, die haben tolle Argumente, aber sie holen mich nicht ab, denen kaufe ich nichts ab. Und dann gibt es Menschen, denen würde ich fast alles abkaufen. Was machen die anders? Ich kann die Antworten liefern...

Wie gelingt es, das Gelernte dauerhaft umzusetzen?

Zuerst entfachen wir das innere Feuer, und dann: Verstehen, Üben, regelmäßig



Thomas Ranft
TV Moderator, Speaker und Trainer

Weitere Informationen über Thomas Ranft und sein Präsentationstraining sowie seine Keynote erhalten Sie unter:

www.confidos-akademie.de/weiterbildung/kompetenzteam/thomas-ranft/

daran erinnert werden, Kontrolle, Ausmerzen von alten, nicht funktionierenden Mustern, externer Anstoß, den geistigen Schlendrian loszuwerden.

Ich stelle fest, dass es gerade die Besten sind, die am offensten auf neue Impulse zugehen und die regelmäßig trainieren.

Es ist wie beim Sport: Ante Rebic von Eintracht Frankfurt ist ein begnadeter Fußballer. Er hat das System und die Spielidee verstanden. Deshalb ist er ein besserer Fußballer als die meisten Menschen in Deutschland, die kicken. Und dennoch, oder gerade deswegen trainiert er täglich. Weil das eine nicht ohne das andere funktioniert. Also, wer wagt sich ins Training? Confidos ist bereit!

Radikal digital

Dirk Engel ist Berater und Medienforscher, der sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf Mensch und Wirtschaft beschäftigt. Als Experte für Psychologie erforscht er seit den 90er-Jahren unseren Umgang mit digitalen Medien.

Sein Literaturtipp: Radikal digital – Weil der Mensch den Unterschied macht; von Reinhard K. Sprenger; Deutsche Verlags-Anstalt, München 2018, 264 Seiten, 25,00 Euro.

Keine Digitalisierung ohne Menschen

Reinhard Sprenger gehört zu den wenigen deutschen Bestseller-Autoren der Management-Literatur. Die Digitalisierung erfordert ein Umdenken in vielen Bereichen. Beispielsweise ist eine kompromisslose Kundenorientierung nötig, wie sie von Internet-Konzernen wie Amazon praktiziert wird. Management-Denker Sprenger zeigt hier in klaren Worten die Notwendigkeiten auf – und demonstriert

empfehlung.

gleichzeitig, dass es immer noch Menschen sind, die Entscheidungen treffen und Werte schaffen. Sie werden gerade durch die Technisierung wichtiger. Klassische Managementfehler können wir uns in der digitalisierten Arbeitswelt erst recht nicht mehr leisten.

Link zur vollständigen Rezension:
www.confidos-akademie.de/rezension-radikal-digital



Präsenztraining, digitale Lernplattform, Beratung und Coaching aus einer Hand

Sie suchen eine Akademie, die sowohl digital als auch analog gut aufgestellt ist? Sie wollen auch mal gewohnte Pfade verlassen, aber nicht auf bewährte Methoden und Know-how für die Entwicklung von Potenzialen verzichten? Dann könnten wir für Sie ein interessanter Partner sein.

Wir sind seit 2012 durch Weiterbildung Hessen e.V. zertifiziert. Wir entwickeln und fördern die Potenziale von Beschäftigten in der Arbeitswelt 4.0. Dabei legen wir großen Wert auf eine nachhaltige und passgenaue Begleitung.

Welche Maßnahmen für Sie den größten Nutzen bringen, definieren wir gemeinsam in einem Beratungsgespräch. Aber jede Veränderung ist ein dynamischer Prozess, und den begleiten wir individuell und flexibel – in vertrauensvoller Kooperation mit Ihnen. Mit unserem interdisziplinär aufgestellten Team sind wir in der Lage, ein breites Themenspektrum abzudecken.

Ob wir eine Organisationseinheit, ein Team, die Führungskräfte oder die gesamte Unternehmensentwicklung weiterentwickeln, klären wir mit Ihnen gemeinsam. Unsere Methoden sind vielfältig und bewährt. Sie reichen von Blended-Learning-Angeboten, klassischen Workshops und Seminaren über Coachings bis zur Einbindung von Unternehmenstheater für z. B. Vertriebsschulungen oder Firmenevents bzw. Mitarbeiterversammlungen.

Jede Maßnahme endet mit einem Feedback. So erhalten Sie zeitnah ein differenziertes Stimmungsbild. Persönliche Teilnahmezertifikate stellen wir auf Wunsch aus. Darüber hinaus bieten wir Ihnen hochwertige Keynotes zu top-aktuellen Themen.

Einige unserer Trainer setzen in ihren Trainings spezielle Testverfahren ein wie den WAVE Persönlichkeitstest, der sich unter anderem bei Personalauswahlverfahren bewährt hat.

Auf unserer Webseite finden Sie eine Vielzahl an Themen, die wir gern auf Ihre individuellen Bedürfnisse abstimmen.

Gewinnen Sie in Fachartikeln und spannenden Hintergrundberichten Einblicke in unsere Themenwelt oder testen Sie mit einem Gastzugang unsere Blended-Learning-Plattform www.confidos-belando.de.

Unsere Webseite wurde übrigens vom renommierten Weiterbildungsportal „trainerlink.de“ unter fast 11.000 Einträgen mit der höchsten Kategorie „TOP“ ausgezeichnet.

Und ab Dezember 2018 ist auf den Social-Media Kanälen unser neuer Imagefilm zu sehen.

Telefon 0641 97219530
anfrage@confidos-akademie.de

Angebote

- Blended Learning
- Inhouse-Training
- Coaching
- Beratung
- Unternehmenstheater

Themen

- Führung
- Teamentwicklung
- Persönliche Stärken
- Marketing und Vertrieb
- Organisationsentwicklung

Dialog

- Fachartikel
- Videos / YouTube
- Kundenzeitung
- Social Media
- Persönlich

Zielgruppen

- Mittelstand
- Konzerne
- Organisationen
- Verbände
- Einzelpersonen

Wir entwickeln Potenziale



Ursula Fleckner-Jung

Führung
Personalentwicklung
Teamentwicklung
Demographie



Dirk Engel

Marketing
Marktforschung
Kommunikation



Peter Gerst

Vertrieb
Persönlicher Auftritt
Führung



Andreas Creutz

KVP
Prozessoptimierung
Qualitätsmanagement



Natascha Hönig

Betriebliches
Gesundheitsmanagement
Ernährung
Stressmanagement



Stefan Koch

Führen
Teamentwicklung
Kommunikation



Thomas Ranft

TV Moderator
Speaker, Trainer
Kommunikation
Präsentation



Helga Liewald

Stimmausdruck
Improtheater
Teamentwicklung



Eckhard Bilitewski

Digitale Transformation
Agiles
Projektmanagement
Zeit- und
Selbstmanagement



Oliver P. Müller

Personalentwicklung
Organisationsentwicklung
Systemisches Coaching (SG)
Führungskommunikation



Sonja Wettlaufer

BGM
Gesund führen
Personalentwicklung
Nachfolge
WAVE-Kompetenztest



Volker Wirth

Telefontraining
Dialogmarketing
Vertrieb



Holger Fischer

Gründer und Inhaber
Confidos Akademie Hessen



Holger Steitz

Verkauf
Vertrieb
After Sales

SPIE Akademie setzt auf digiloge Weiterbildung

einblick.

Das Thema Zeit- und Selbstmanagement gewinnt gerade in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt wieder an Bedeutung. Stefan Deibel, Leiter der SPIE Akademie mit Sitz in Gießen, setzt deshalb auf Blended Learning. Denn es fällt immer schwerer, Beschäftigte für mehrere Tage aus dem Tagesgeschäft herausziehen. So ist Deibel von dem Angebot der Confidos Akademie Hessen überzeugt, Kurse in einer Kombination von E-Learning-Modulen, Präsenztraining und Online-Meetings gemeinsam zu gestalten und umzusetzen. Mit diesem Angebot betrat die SPIE Akademie Neuland. Es war daher besonders wichtig, mit den Teilnehmenden des Pilotangebotes in einen direkten Dialog zu treten und ein aktives Feedback einzuholen.

Kursleiter Eckhard Bilitewski von der Confidos Akademie Hessen legte bei der

Gestaltung des Kurses Wert darauf, dass sich die Teilnehmenden vor dem Präsenztraining sowohl mit den Methoden des Zeit- und Selbstmanagements vertraut machen, als auch durch Selbsttests und Praxisübungen einen guten Einstieg in das Thema finden. Mit dem erworbenen Wissen lässt sich das eintägige Präsenztraining viel praxisnaher gestalten. Ein klarer Vorteil gegenüber klassischen Trainings, davon ist der Zeit- und Projektmanagement-Experte von Confidos überzeugt.

Positiv sieht Bilitewski zudem die Möglichkeit, sich zwei bis drei Wochen später in einem Online-Meeting nochmals direkt mit den Kursteilnehmern auszutauschen. Via Online-Konferenz besprach er mit den Teilnehmenden offene Fragen und konnte ihnen weitere wertvolle Tipps geben. Für Stefan Deibel lieferte das Pilotprojekt wich-



Eckhard Bilitewski
Trainer und Berater

tige und hilfreiche Informationen für die Konzeption weiterer Blended-Learning-Angebote. Für ihn steht fest: Blended Learning hat große Wachstumspotenziale!



Sie sind gefragt: Online-Umfrage zu digitalen und analogen Lernformen in der betrieblichen Weiterbildung

ausblick.

Die Confidos Akademie Hessen führt mit Unterstützung von Prof. Dr. Bernd Käpplinger, Lehrstuhl für Weiterbildung an der Uni Gießen, eine Onlinebefragung zum Thema Blended Learning durch.

Diese empirische Untersuchung hat die Masterstudentin Jane Heisig konzipiert. Sie arbeitet im Rahmen ihres Forschungsemesters für die Confidos Akademie Hessen

und betreut unter anderem als Werkstudentin unsere Blended-Learning-Plattform „belando“.

Mit der Erhebung sollen der Bedarf, die Einschätzung sowie der Wissensstand von Entscheidern zu dieser hybriden digital-analogen Lernmethode ermittelt werden. Die Ergebnisse dienen wissenschaftlichen Zwecken und einer bedarfsorientierteren

Angebotsplanung. Die Teilnahme ist anonym und dauert nur wenige Minuten. Die Ergebnisse werden den Teilnehmenden bei Interesse gern zur Verfügung gestellt. Die Online-Befragung startet am 15. November 2018.

Weitere Infos und der Link zur Teilnahme:
[www.confidos-akademie.de/
online-umfrage-blended-learning](http://www.confidos-akademie.de/online-umfrage-blended-learning)

Mitarbeiterförderung konkret: Die 5-3-1 Methode

blickwinkel.

„Chef, ich habe ein Problem, was soll ich tun?“ Solche Hilferufe sind für manche Führungskräfte eine willkommene Einladung, ihr geballtes Erfahrungswissen auspacken und voll und ganz in der Helferrolle aufzugehen.

Was ihnen oft nicht klar ist: Die Mitarbeiter werden dadurch in die Passivität gedrängt und wichtige Lernprozesse werden geradezu verhindert. Eine gute Möglichkeit, diesen Führungsfehler zu umgehen, bietet die 5-3-1 Methode. Kommt ein

Mitarbeiter mit einem Problem zu Ihnen, dann fordern Sie als erstes seine eigene Denkleistung heraus. Er soll Ihnen in

- 5 Sätzen das Problem erklären,
- 3 mögliche Lösungen anbieten und
- 1 Lösung aussuchen, die er für die beste hält.

Diskutieren Sie dann mit ihm, ob diese Lösung wirklich die beste ist und, wenn ja, warum. So praktizieren Sie wirksames „Fördern durch Fordern“.



Oliver P. Müller
Führungstrainer und
Systemischer Coach (SG)